



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Organisationsaftale og om
vilkår ved forsøg med nyt
lønsystem for
arbejdere i i Dansk Røde
afdeling**

1999

INDHOLD

SIDE

Cirkulære

Bemærkninger til organisationsaftalen.....	3
Bemærkninger til aftalen om vilkår ved forsøg med nyt lønsystem	4

Organisationsaftale

⊃ 1. Organisationsaftalens område.....	7
⊃ 2. Ansættelsesform	7
⊃ 3. Løn	7
⊃ 4. Tillæg.....	8
⊃ 5. Arbejdstid	8
⊃ 6. Deltid.....	8
⊃ 7. Overarbejde	9
⊃ 8. Pension.....	9
⊃ 9. Organisationsaftalens varighed	10

Bilag I B Protokollat B arbejdsbeklædning	11
--	----

Bilag II - Protokollat B køkkenchef, lønindplacering	13
---	----

Aftale om vilkår ved forsøg med nyt lønsystem

⊃ 1. Aftalens område.....	15
⊃ 2. Lønssystemet mv.....	15
⊃ 3. - 4. Basislønninger.....	16
⊃ 5. Kvalifikations- og funktionstillæg.....	17
⊃ 6. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	17
⊃ 7. Lønregulering.....	17
⊃ 8. Pension.....	17
⊃ 9. Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler.....	18
⊃ 10. Overgangsordning for allerede ansatte	18
⊃ 11. Øvrige bestemmelser	19
⊃ 12. Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem	19
⊃ 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	20

Bilag A: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling..... 21

Bilag B: Forhandlingssystemet 23

OM VILKÅR VED FORSØG MED NYT LØNSYSTEM FOR KØKKENMEDARBEJDERE I DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING

1. Finansministeriet og Forbundet af Offentligt Ansatte har den 25. juni 1999 indgået medfølgende organisationsaftale for køkkenmedarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Endvidere har Finansministeriet og Forbundet af Offentligt Ansatte den 25. juni 1999 indgået medfølgende aftale om vilkår ved forsøg med nyt lønsystem for køkkenmedarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Bemærkninger til organisationsaftalen

2. Organisationsaftalen udgør sammen med den til enhver tid gældende StK-fællesoverenskomst det samlede overenskomstgrundlag.

3. Til Løn ' 3, stk. 2.

De herunder anførte stillinger som køkkenleder svarer til de i § 3, stk. 2, i organisationsaftale af 1997 for køkkenmedarbejdere ved Dansk Røde Kors asylcentre nævnte stillinger som køkkenmedhjælpere, der varetager ledelsesmæssige opgaver.

Bemærkninger til aftalen om vilkår ved forsøg med nyt lønsystem

Generelle bemærkninger

4. Denne aftale har til formål at tilskynde til og understøtte iværksættelse af forsøg med nye lønsystemer i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem den lokale løn- og personalepolitik, herunder fx hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere gode vilkår for gennemførelsen af forsøgene. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen og SU-aftalen.

Der er i denne aftale taget udgangspunkt i § 6 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvorefter forsøgene etableres som et basislønssystem.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

5. Til ' 2, stk. 3

Indgåelse af forhåndsaftaler indebærer, at der ikke vil skulle indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført et bestemt kursus eller en bestemt efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

6. Til ' 5, stk. 1 og 2

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv., jf. § 6, stk. 5 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer.

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg mv. fremgår af bilag A.

Tillidsrepræsentanter bør have samme adgang til kvalifikations- og funktionstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres

sædvanlige job.

7. Til ' 8, stk. 3

Basislønnen, varige tillæg iht. §§ 5 og 10 samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10 indgår i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidraget til StK:Pension.

8. Cirkulærets ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves cirkulære af 6. oktober 1997 om organisationsaftale for køkkenmedarbejdere ved Dansk Røde Kors asylcentre (Fmst. nr. 55/97). Det bemærkes, at aftalen om vilkår ved forsøg med nyt lønsystem træder i kraft den 1. januar 2000.

Finansministeriet
Økonomistyrelsen

Den 11. august 1999

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

**ORGANISATIONSAFTALE FOR
KØKKENMEDARBEJDERE I
DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING**

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Organisationsaftalens område

' **1.** Organisationsaftalen omfatter køkkenmedarbejdere, der ansættes i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Ansættelsesform

' **2.** De ansatte er efter 6 måneders lønanciennitetsgivende arbejde omfattet af funktionærlovens regler.

Løn

' **3.** Køkkenmedhjælpere aflønnes efter skalatrinene 15, 17, 19, 21 og 23. Alle skalatrin er 2-årige.

Stk. 2. Køkkenledere aflønnes efter skalatrinene 22, 23, 24, 25, 26, og 27, hvor skalatrin 22 er 1 årigt, resten 2-årige.

Stk. 3. Vikarer for de under stk. 1. og 2. nævnte personer ansættes på timeløn efter henholdsvis skalatrin 15 og 22. Vikarer følger i øvrigt lønforløbet i den pågældende stillingsgruppe.

Tillæg

' **4.** Til køkkenledere ydes et tillæg på 31.700 kr. årligt (1. okt. 1997-niveau).

Stk. 2. Til en medarbejder, der er stedfortræder for en køkkenleder, ydes under dennes fravær et tillæg på 510,29 kr. månedligt (1. okt. 1997-niveau).

Stk. 3. Der sker procentregulering af tillæg, svarende til den for statens tjenestemænd gældende.

Arbejdstid

' **5.** De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler, med følgende fravigelse:

Stk. 2. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 3. Der udarbejdes tjenestelister, der omfatter samtlige medarbejdere med skiftende arbejdstid (bortset fra afløsningspersonale).

Stk. 4. Det 7. døgn er fridøgn.

Stk. 5. For tjeneste på lørdage, grundlovsdag, 24. december og 31. december efter kl. 12.00 samt på søndage ydes et særligt tillæg på 50% af timelønnen.

Stk. 6. Der kan lokalt indgås aftale om flekstidsordning.

Deltid

' **6.** Der kan ske ansættelse på deltid.

Stk. 2. Før der sker nyansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af

allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

Overarbejde

' **7.** De ansatte er omfattet af de for statens tjenestemænd gældende regler om overarbejde, med følgende fravigelse:

Stk. 2. Overarbejde for medarbejdere uden tjenesteliste opgøres ugentlig på grundlag af en ugenorm på 37 timer.

Overarbejde for medarbejdere med tjenesteliste opgøres efter 4 uger.

Stk. 3. Afspadseringstidspunktet fastsættes efter drøftelse med den ansatte, idet afspadsering skal finde sted inden udløbet af den tredje kalendermåned efter over- eller merarbejdets udførelse. Afspadsering kan dog ske efter dette tidspunkt, såfremt institutionen imødekommer den ansattes anmodning herom.

Pension

' **8.** Egetbidraget til pensionsordningen udgør 4% af 100/96 af den pensionsgivende løn på pågældende skalatrin. Dansk Røde Kors bidrag udgør 8 pct. af de samme løndelev. (Pensionsbidrag i alt 12 pct).

Stk. 2. Dansk Røde Kors indbetaler de ansattes og Dansk Røde Kors pensionsbidrag til StK-Pension.

Pensionsordningen omfatter ansatte, der ikke er omfattet af anden obligatorisk pensionsordning, fra ansættelsestidspunktet, hvis den pågældende er fyldt 25 år.

Stk. 3. Af det samlede pensionsbidrag gælder, at der går 100 kr. til gruppeliv.

Stk. 4. Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af StK-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

Organisationsaftalens varighed

' **9.** Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 1999.

Organisationsaftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002.

København, den 25. juni 1999

Forbundet af Offentligt Ansatte

Ann Marie Liepke

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Bilag I

Protokollat

Mellem organisationsaftalens parter er der enighed om, at der indgås

lokalaftaler mellem Dansk Røde Kors og Forbundet af Offentligt Ansatte om arbejdsbeklædning.

Indtil der er indgået en lokalaf tale, ydes der arbejdsbeklædning efter de hidtil gældende regler.

København, den 16. december 1996

Forbundet af Offentligt Ansatte

Ann Marie Liepke

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

Protokollat

Stillinger som køkkenchef, der er aflønnet efter skalatrinene 32, 34, 36 og 38 + tillæg 31.700 kr. årligt (1. oktober 1997-niveau), jf. 3, stk. 3. og 4, stk. 3 i Organisationsaftale for køkkenmedarbejdere ved Dansk Røde Kors

Asylcentre af 15. september 1997, bevarer denne lønindplacering som en personlig ordning.

København, den 25. juni 1999

Forbundet
af Offentligt Ansatte

Ann Marie Liepke

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Grethe Wolgast

**AFTALE OM FORSØG MED NYT
LØNSYSTEM FOR KØKKENMEDARBEJDERE I
DANSK RØDE KORS ASYLAFDELING**

Aftalens område

' **1.** Denne aftale gælder for ansatte, der bliver omfattet af forsøg med nye lønsystemer med virkning fra den 1. januar 2000 eller senere. Bestemmelserne i aftalen supplerer eller erstatter bestemmelserne i StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for køkkenmedarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Stk. 2. Aftalen indgås i øvrigt i henhold til rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 3. Forsøgene omfatter alle nuværende og fremtidigt ansatte inden for de områder, der omfattes af forsøg.

Lønssystemet mv.

' **2.** Forsøg med lønsystemer inden for denne aftales område etableres som et basislønssystem, jf. § 6 i rammeaftalen, d.v.s. med en landsdækkende basisløn suppleret med lokalt aftalte funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv.

Stk. 2. Som led i forsøget kan der endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af

tillæg for den enkelte måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 4. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, jf. § 4, § 5 og 10. Overtidstillægget og personkredsen, der kan oppebære overtidsbetaling følger bestemmelserne herom i organisationsaftalen for køkkenmedarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Basislønninger

' **3.** Bestemmelsen i § 4 i denne aftale træder i stedet for de tilsvarende lønbestemmelser i organisationsaftale for køkkenmedarbejdere i Dansk Røde Kors Asylafdeling.

Stk. 2. Basislønnen er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

' **4.** Basislønnen for køkkenmedarbejdere udgør følgende:

Basisløntrin 1:	180.000 kroner
Basisløntrin 2:	186.000 kroner

Stk. 2. Basislønnen for køkkenledere udgør følgende:

Basisløntrin 1:	207.000 kroner
Basisløntrin 2:	210.000 kroner

Stk. 3. Basisløntrinene er 1-årige. Oprykning til Basisløntrin 2 kan ikke modregnes i eventuelle funktions- eller kvalifikationstillæg.

Kvalifikations- og funktionstillæg

' **5.** Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer m.v., d.v.s. på grundlag af:

- a. Den ansattes faglige og personlige kvalifikationer.
- b. Kvaliteten i opgavevaretagelsen.
- c. Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked.

d. Hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige tillæg, midlertidige tillæg eller éngangsvederlag. Tillæggene angives i grundbeløb (1. oktober 1997).

Arbejdstidsbestemte tillæg

' **6.** Ud over den løn, der er aftalt som led i det nye lønsystem, ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter de hidtil gældende regler.

Lønregulering

' **7.** Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning, jf. § 7 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

Pension

' **8.** Der indbetales et pensionsbidrag på 12% af den enkelte ansattes basisløn samt varige tillæg iht. § 5, samt eventuelle overgangstillæg iht. § 10.

Stk.2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag af midlertidige tillæg, medmindre andet er aftalt.

Stk. 3. Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 6.

Forhandlinger og indgåelse/opsigelse af aftaler

' **9.** Forhandling om og indgåelse/opsigelse af lokale aftaler sker efter §§ 11-13 i rammeaftalen om forsøg med nye lønsystemer.

Overgangsordning for allerede ansatte

' **10.** Indplacering sker i den basisløn/løngruppe, hvortil stillingen er henført jf. § 4.

Stk. 2. Allerede ansatte indplaceres på nærmeste højere trin i basis-lønningen/løngruppen i forhold til nuværende skalatrinsindplacering.

Stk. 3. Der ydes et særligt tillæg ved overgang til nyt lønsystem, som udligner den eventuelle forskel mellem den tidligere skalaløn og basis-lønningen i det nye lønsystem.

Stk. 4. Eventuelle lokalt eller centralt aftalte tillæg videreføres, indtil de ved lokal aftale eventuelt sammenlægges med tillægsgdelen i den i stk. 2 nævnte løn. Midlertidige tillæg bortfalder som tidligere ved periodens udløb.

Stk. 5. Allerede ansatte, der ikke ved forsøgets iværksættelse oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommande anciennitets-stigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun, i det omfang der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem pr. 1. januar 2000 eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommande anciennitetstrin.

Stk. 6. Alle løndele reguleres som anført i § 7, stk. 1. Eventuelle tillæg efter stk. 4., som ikke tidligere har været reguleret, reguleres dog ikke.

Stk. 7. Efter overgangen til det nye lønsystem er allerede ansatte omfattet af denne aftales andre bestemmelser.

Øvrige bestemmelser

' **11.** Ansatte omfattet af denne aftale er ikke omfattet af lokal- og chef-lønsordningen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke er omfattet af et forsøg med nye lønsystemer, men som forflyttes til et område, hvor der er etableret forsøg, er omfattet af reglerne i § 10.

Stk. 3. Hvis en ansat genindtræder i statens tjeneste efter tjenestefrihed,

finder reglerne i § 10 tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis en ansat, som er omfattet af et forsøg, uansøgt forflyttes til et område, hvor der ikke er indgået aftale om lønforsøg, udbetales der et personligt tillæg til udligning af en eventuel lønforskel. Udligningstillægget bortfalder pr. 1. april 2002, jf. § 12.

Evt. tilbagegang til hidtidigt lønsystem

' **12.** Hvis denne aftale pr. 1. april 2002 ikke afløses af en ny aftale, der viderefører de nye lønsystemer, overgår alle ansatte til aflønning efter organisationsaftalen mellem Finansministeriet og Forbundet af Offentligt Ansatte.

Stk. 2. Ved evt. overgang til skalatrinssystemet skal den enkelte ansatte indplaceres på det skalatrin, som vedkommende ville have opnået, hvis den pågældende ikke havde været omfattet af forsøg.

Ikrafttræden og opsigelse

' **13.** Aftalen træder i kraft den 1. januar 2000 og er uopsigelig i forsøgsperioden. Aftalen bortfalder pr. 1. april 2002.

København, den 25. juni 1999

Forbundet af
Offentligt Ansatte

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.

Ann Marie Liepke

Grethe Wolgast

Bilag A

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kvalifikationer er ikke statiske og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og

videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for ministerområdet eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) gruppe(r) af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevis kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrunder det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Bilag B

Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer:

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn indgås mellem Finansministeriet og Forbundet af Offentligt Ansatte.

2. Decentralt niveau

A. Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til *grupper af medarbejdere* indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Forbundet af Offentligt Ansatte eller den organisationsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

De forhandlingsberettigede organisationer kan med ministeriet/styrelsen /institutionen aftale, at forhandlingerne føres samlet med en flerhed af organisationer/tillidsrepræsentanter.

B. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til *enkeltpersoner* indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger for *såvel grupper af medarbejdere som enkeltpersoner*, hvorefter der udbetales resultatlø, i det omfang en række

på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/institutionen aftales rammer for

- * den lokale forhandlingprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- * sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- * indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der - såvel på ministerie- som styrelses-/institutionsniveau - nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for de berørte organisationer med henblik på at fastlægge disse rammer.

III. Rets- og interesselister

A. Retstvister

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. hovedaftalen.

B. Interesselister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og den pågældende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlings-begæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og vedkommende organisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. Aftaler om tillæg, der er indgået mellem Finansministeriet og Forbundet af Offentligt Ansatte, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, der er indgået mellem ministeriet/styrelsen/insitutioner og den respektive organisation eller dennes repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende organisationsaftale, jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. Aftaler om tillæg til enkeltpersoner kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. Tillæg, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en

afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.

Cirkulære af 11. august 1999

Fmst. nr. 036/99

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, Økonomistyrelsen,
Forhandlingskontoret.

Adresse:
Borgergade 18
DK-1017 København K
Telefon 33 92 88 00
Telefax 33 32 81 27

J.nr. 4111-45-00002

PKAT 606

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00.

Pris kr.